

## JAFNRÉTTISSTEFNA

Jafnréttisstefnu Fastus ehf. er meðal annars ætlað að tryggja réttindi um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, og að sama skapi miða að því að auka almenna starfsánægju og bæta starfsanda.

Tryggja skal jafnrétti milli kvenna og karla á vinnustaðnum með það að markmiði að nýta hæfni, krafta og kunnáttu starfsmanna til fulls án þess að kynbundin mismunun eigi sér stað.

### Kjaramál

Við ákvörðun launa skal gæta fyllsta jafnréttis. Greiða skal jöfn laun og starfsmenn skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf og skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismun.

### Ráðningar, starfsþjálfun og stjórnunarstöður

Við ráðningu nýrra starfsmanna skal gæta þess að umsóknir séu opnar jafnt körlum og konum. Ekki skal mismuna starfsmönnum eftir kyni hvað varðar möguleika til sí- og endurmenntunar og starfsþjálfunar.

Konur og karlar skulu njóta sama réttar til starfsframa innan fyrirtækisins.

Leitast skal við að halda kynjahlutfalli sem jöfnustu í stjórnunarstöðum innan fyrirtækisins.

### Samræming vinnu og einkalífs

Fastus mun gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Taka skal tillit bæði til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa fyrirtækisins. Þar með talið að starfsmenn eigi auðveldara með að koma til starfa eftir fæðingarorlof, foreldraorlof eða fá leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.

### Áreitni og einelti

Einelti og önnur áreitni, svo sem kynbundin og kynferðisleg áreitni, verður undir engum kringumstæðum umborin. Meðvirkni starfsmanna í slíkum tilvikum er jafnframt fordæmd. Skilgreining á einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum er í samræmi við reglugerð nr. 1009/2015. Þar segir í 3.gr:

Einelti: Síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

Kynbundin áreitni: Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi

og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

Kynferðisleg áreitni: Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og eða líkamleg.

Ofbeldi: Hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handa-hófskenndrar sviptingar frelsis. Það er á ábyrgð atvinnurekanda að koma í veg fyrir að starfsfólk verði fyrir einelti, áreitniog/eða ofbeldi á vinnustað.

## **Framkvæmd**

Kynferðisleg og önnur samfélagsleg áreitni er ekki liðin hjá Fastus. Framkvæmdastjóra og deildarstjórum ber skylda til að taka á málum þegar þau koma upp. Ef upp kemur grunur um kynferðislega áreitni skal málið tilkynnt til framkvæmdastjóra sem metur málið og grípur tafarlaust til aðgerða s.s. áminningar í starfi, tímabundinnar brottvikningar úr starfi eða uppsagnar. Leitað skal álits fagaðila ef ágreiningur er í málinu eða umfang þess það mikið að nauðsynlegt teljist að grípa þurfi til sértækra aðgerða eða leita skuli sérfræðiálits.

Hjá Fastus er starfandi jafnréttisnefnd og í henni eiga sæti framkvæmdastjóri og þrjú fullrúar starfsmanna skipaðir af framkvæmdastjórn félagsins. Nefndin er skipuð til eins árs í senn og kemur saman að lágmarki tvisvar á ári og hefur m.a. það hlutverk að kanna réttmæti ábendinga um jafna stöðu kvenna og karla hjá Fastus og að brugðist sé við ábendingum með viðeigandi hætti. Nefndin skal taka janfréttisstefnu fyrirtækisins til endurskoðunar einu sinni á ári.

Stefnt er að því að Fastus fái vottun á jafnlaunastaðli ÍST 85:2012 við fyrsta tækifæri en eigi síðar en 31. desember 2021. Framkvæmdastjóri ber ábyrgð á innleiðingu staðalsins.